

**EFEKTIFITAS PENGORGANISASIAN DI MADRASAH
ALIYAH MUHAMMADIYAH
PEKANBARU**



Disusun Oleh :

FITRI WAHYUNI

NIM. 10713000316

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011 M/1432 H**

**EFEKTIFITAS PENGORGANISASIAN DI MADRASAH
ALIYAH MUHAMMADIYAH
PEKANBARU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I)



Disusun Oleh :

FITRI WAHYUNI

NIM. 10713000316

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011 M/1432 H**

ABSTRAK

Fitri wahyuni, (2011) : Efektifitas Pengorganisasian Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektifitas Pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru, dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengorganisasian tersebut. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru, subjek pendukung dalam penelitian ini adalah guru-guru yang berada di MA Muhammadiyah Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objeknya adalah Efektifitas Pengorganisasian. Populasi dari penelitian ini berjumlah 18 orang dan penelitian ini tidak melakukan penarikan sampel karena jumlah yang kecil. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis menggunakan teknik angket, wawancara dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan adalah data deskriptif kuantitatif yang menunjukkan bahwa data efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru dapat dikategorikan “efektif” dari hasil persentase wawancara sebesar (71,71%) dan hasil persentase angket sebesar (63,83%) yang berada pada rentang 61%-80%. Hasil yang cukup efektif tersebut tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Yang menjadi faktor pendukung yaitu (1) Setiap senin pagi kepala madrasah melakukan rapat untuk menunjang pengorganisasian dalam madrasah, (2) Tersedianya dana yang mendukung dan menggerakkan atau kebutuhan pengorganisasian. Dan yang menjadi faktor penghambat yaitu (1) Masih terbatasnya personel pengajar dalam bidang studi (2) Masih menerima siswa-siswi baik yang baru atau yang pindahan tanpa batasan.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN
PENGESAHAN
PENGHARGAAN
PERSEMBAHAN
ABSTRAK
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Permasalahan.....	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis	10
B. Penelitian yang Relevan	21
C. Konsep Operasional	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	26
B. Objek dan Subjek Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	26
E. Teknik Analisa Data	27

BAB. IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	28
B. Penyajian Data	38
C. Analisis Data	38

BAB. V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	JUDUL TABEL	Hlm
Tabel		
TABEL I	: KEPALA MADRSAH	32
TABEL II	: DAFTAR KEADAAN	33
TABEL III	: JUMLAH SISWA MENURUT DATA STATISTIK.....	34
TABEL IV	: DATA SARANA DAN PRASARANA.....	37
TABEL V	: REKAPITULASI HASIL WAWANCARA	45
TABEL V. I	: PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PARA GURU	49
TABEL V. 2	: MEMBERI PERINTAH YANG HARUS DILAKUKAN PARA GURU.....	50
TABEL V. 3	: MEMILIKI TUJUAN YANG JELAS	51
TABEL V. 4	: MENGKOORDINASIKAN SELURUH KEGIATAN MADRASAH	52
TABEL V. 5	: MEMBUAT STRUKTUR ORGANISASI YANG JELAS	53
TABEL V. 6	: MEMBAGI SELURUH PEKERJAAN SECARA PERSEORANGAN DAN PERKELOMPOK	54
TABEL V. 7	: PENGAWASAN TERHADAP KERJA GURU	55
TABEL V. 8	: MENGADAKAN KOMUNIKASI DENGAN PARA GURU	56
TABEL V. 9	: MENENTUKAN TUGAS-TUGAS	57
TABEL V. 10	: MEMBERIKAN KETENTUAN YANG JELAS	58
TABEL V. 11	: MENDORONG PARA GURU UNTUK SALING BANTU	59
TABEL V. 12	: MENDELEGASIKAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB	60
TABEL V. 13	: MEMBERI PENEGASAN HAK KEPADA GURU	61
TABEL V. 14	: MENCIPTAKAN SUASANA NYAMAN	62

TABEL V. 15 : MENGHARGAI SETIAP HASIL KERJA	63
TABEL V. 16 : MENYAMPAIKAN DAN MENERIMA INFORMASI ..	64
TABEL V. 17 : MENGEMBANGKAN DAN MEMELIHARA HUBUNGAN	65
TABEL V. 18 : MEMPERLANCAR PELAKSANAAN TUGAS	66
TABEL V. 19 : MEMBANGKIT DAN MERANGSANG SEMANGAT GURU	67
TABEL V. 20 : MEMPERTINGGI DAN PENGETAHUAN DAN PENGETAHUAN GURU- GURU	68
TABEL VI : REKAPITULASI HASIL DATA ANGKET	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang di atur dengan undang-undang. Untuk itu seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia.¹

Dalam penyelenggaraan pendidikan lembaga pendidikan tidak lepas dari organisasi untuk seluruh Negara², selain itu dalam kehidupan modern ini mungkin terasa betapa pentingnya peran organisasi terhadap kepentingan manusia. Di samping

¹ Sistem Pendidikan Nasional, UU RI No.2 Tahun 2003, Jakarta :Sinar Grafika , halaman 37

² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya media, 2008, halaman 23

ketidakmampuan manusia baik secara fisik maupun psikis akan mencapai tujuan, juga akibat sifat keberadaan sebagai makhluk sosial yang selalu terdorong untuk bekerja sama dengan individu yang lain, baik itu organisasi social, masyarakat maupun pendidikan.³

Sekolah sebagai organisasi kerja menghimpun sejumlah orang yang harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja sama tersebut merupakan rangkaian dari kegiatan atau prose yang harus di kendalikan secara berdaya guna. Proses tersebut di sebut dengan administrasi

Organisasi dapat di artikan sebagai pemberian struktur/susunan, terutama dalam penempatan personel, yang di hubungkan garis kekuasaan dan tanggung jawabnya di dalam keseluruhan organisasi.

Fungsi–fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari 4 fungsi yaitu planning, pengorganisasian, directing dan controlling.

Di bawah ini yang mengenai fungsi-fungsi manajemen pengorganisasian adalah:

1. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, serta menetapkan prosedur yang diperlukan

³ Wahdjo sumidjo, paradigma, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali pers, 2002, halaman 102

2. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab
3. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia/tenaga kerja
4. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.⁴

Pengorganisasian menurut Ernie adalah proses menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

Pembagian atau pembedangan kerja itu harus disusun dalam suatu struktur yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas agar yang satu akan mampu melengkapi yang lain dalam rangka mencapai tujuan.

Struktur organisasi disebut segi formal dalam pengorganisasian karena merupakan kerangka yang terdiri dari satuan-satuan kerja atau fungsi-fungsi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang bersifat hirarki/bertingkat. Di antara satuan-satuan kerja itu ditetapkan pula hubungan kerja formal dalam menyelenggarakan kerjasama satu dengan yang lain, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

⁴ Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana prenada media group, 2005, halaman 11

Segi formal itu adalah suatu struktur organisasi yang mengandung pula kemungkinan diwujudkannya hubungan informal yang dapat meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan. Segi informal ini diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang mungkin dikembangkan karena hubungan pribadi antar personel yang memikul beban kerja dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.⁵

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipimpin oleh seorang Kepala Madrasah Keberadaan pemimpin madrasah sangat dibutuhkan, mengingat eksistensi seorang pemimpin merupakan perwakilan dari kelompok atau organisasi yang dipimpinnya dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan⁶. Madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan yang di dalam terdapat kepala madrasah, guru-guru, pegawai tata usaha dan murid memerlukan organisasi yang baik agar jalannya sekolah itu lancar menuju kepada tujuannya.

Kemampuan kepala madrasah serta seluruh perangkat dalam menyusun perencanaan, mengkoordinasikan dan mengelola sumber daya yang tersedia, serta komitmen terhadap pencapaian visi dan misi bagi keberhasilan dalam menjaga dan meningkatkan mutu madrasah.

Hal yang sangat menentukan dalam penilaian adalah ada tidaknya praktek manajemen mutu terhadap seluruh sumber daya pendidikan madrasah. Faktor yang menyebabkan perlunya organisasi sekolah yang baik ialah karena tugas guru-guru tidak hanya mengajar, juga pegawai tata usaha dan penjaga sekolah semuanya

⁵ Hadari nawawi, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: PT.Gunung Agung, 2001, halaman 27-28

⁶ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo, 2003, halaman 152

bertanggung jawab dan diikutsertakan dalam menjalankan organisasi sekolah, dengan demikian agar tidak terjadi peselisihan dalam memegang atau menjalankan tugas masing-masing, diperlukan organisasi sekolah yang baik dan teratur.

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnya, dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenangnya kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur sekolah yang telah disusun dan disepakati bersama.

Untuk menyusun organisasi sekolah yang baik perlu diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Mempunyai tujuan yang jelas
2. Para anggota menerima dan memahami tujuan tersebut
3. Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan
4. Adanya keasatuan perintah,
5. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang di dalam organisasi
6. Adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian atau bakat masing-masing anggota madrasah
7. Struktur organisasi hendaknya disusun sederhana mungkin sesuai dengan kebutuhan koordinasi, pengawasan dan pengendalian
8. Pola organisasi hendaknya relatif permanen
9. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja
10. Garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab tata kerjanya jelas tergambar di dalam struktur atau bahan organisasi.⁷

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan, kepala madrasah harus benar-benar memperhatikan organisasi madrasah yang berada di bawah kendalinya. Dengan demikian tersebut dapat diharapkan guru-guru mampu menjalani organisasi di madrasah dengan baik secara efektif dan efisien. Organisasi yang diberikan oleh

⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervise pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006, halaman 108

kepala madrasah dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga mudah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Madrasah Aliyah Muhammadiyah adalah salah satu lembaga pendidikan yang ada di Jl. Lobak/Simpang Ardath No. 44 Kelurahan Delima Pekanbaru yang diberi tanggung jawab kepada kepala madrasah untuk menyelenggarakan organisasi di sekolah tersebut keseluruhan bawahannya untuk memajukan proses aktifitas madrasah secara efektif dan efisien. Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan kualitas guru melalui organisasi yang diberikan dalam rangka mempersiapkan peserta didik yang beriman dan berilmu sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru, banyak hal yang menjadi masalah dalam proses organisasi di madrasah tersebut terhadap guru yang tidak sesuai dengan keahliannya, namun belum sepenuhnya guru menjalankan aktifitas organisasi yang digerakkan oleh kepala madrasah muhammadiyah pekanbaru.

Melalui pendahuluan sementara penulis melihat ada gejala-gejala sebagai berikut:

1. Sebagian guru merasa tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan, karena guru tersebut mengambil ahli tugas guru lainnya disebabkan karena salah satu guru tersebut yang mengabaikan tugasnya yang diberikan kepada kepala madrasah.
2. Belum adanya kerja sama antara guru dan kepala madrasah dalam mencapai hasil yang diinginkan di dalam organisasi.

3. Masih ada guru yang mengajar pada 2 sekolah sedangkan guru tersebut menjadi anggota struktur organisasi dari salah satu sekolah tersebut.

Contohnya: seorang guru mengajar di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru di sekolah tersebut dia mendapatkan jabatan Waka Kurikulum, di sisi lain dia juga mengajar di SMU PGRI.

4. Masih ada guru yang kurang peduli terhadap tugas yang diberikan
5. Kurang adanya kontrol kepala madrasah terhadap pembagian tugas madrasah sehingga guru tidak memperhatikan tugasnya.

Berdasarkan gejala-gejala di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: EFEKTIFITAS PENGORGANISASIAN DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH PEKANBARU.

B. Penegasan Istilah

Untuk lebih mudah dalam memahami dan menghindari salah pengertian terhadap judul penelitian ini maka terdapat beberapa istilah yang perlu ditegaskan.

Penegasan istilah yang terdapat dalam judul ini yaitu:

1. Efektifitas adalah Suatu dimensi tujuan manajemen yang berfokus pada hasil, sasaran dan target yang diharapkan.⁸
2. Organisasi adalah Aktivitas dalam membagi-bagi kerja, menggolong-golongkan jenis pekerjaan, memberi wewenang, menetapkan saluran perintah dan tanggung jawab kepada para pelaksana.⁹

⁸ Aan Komariah, *Visionary Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, halaman 28

3. Pengorganisasian di sekolah dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang (guru dan pegawai administrasi) dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Termasuk di dalam kegiatan pengorganisasian adalah penetapan tugas, tanggung jawab, dan wewenang serta mekanisme kerja sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan sekolah.¹⁰
4. Efektifitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup¹¹

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala di atas, maka penulis mengemukakan indentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Proses dan cara pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.
- b. Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung dalam proses dan cara pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.
- c. Langkah-langkah Kepala Madrasah dalam membentuk Struktur Organisasi di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.

⁹ Suryosubroto, *Manajemen pendidikan di sekolah*, , Yogyakarta: PT Rineka Cipta 2004, halaman 139

¹⁰ Ibid, halaman 24

¹¹ Ibid, halaman 7

2. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang penulis ungkapkan pada identifikasi masalah diatas, maka untuk lebih terarah penelitian ini maka penulis memberi batasan masalah yaitu :”efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru”

3. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru

4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian itu adalah :

- a. Untuk mengetahui efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru
- b. Untuk mendukung faktor pendukung dan penghambat efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan mata kuliah penulis di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Sebagai informasi dan penambahan pengetahuan bagi Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru tentang efektifitas Pengorganisasian.
- c. Sebagai informasi bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau tentang efektifitas pengorganisasian yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Pekanbaru

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Efektifitas

Efektifitas berasal dari kata efektif yang mempunyai arti dapat memilih tujuan-tujuan yang tepat dari seperangkat alternatif atau pilihan cara dan menentukan suatu pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Sehingga efektifitas dapat diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang ditentukan. Efektifitas juga bisa diartikan mengerjakan sesuatu yang benar.

Efektifitas dalam Administrasi dan Manajemen adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki.

Menurut Emerson menjelaskan efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹ Efektifitas kerja dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan/diperbuat yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan sebaliknya kalau sasaran atau tujuan itu tidak tercapai maupun tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan maka tidak efektif.

¹ Suwarno Handayani, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001. Halaman 16

Hal ini senada dengan Nawawi bahwa:

Efektifitas adalah menilai tindakan kegiatan yang telah dilakukan apakah telah menghasilkan sesuatu seperti yang telah direncanakan, sekurang-kurangnya kegiatan itu telah berjalan diatas rel dari perencanaan atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bear dan Hall dalam Sitohang, efektifitas dapat diukur berdasarkan prestasi, produktifitas, dan laba. Dengan diukur melalui dua cara. Pertama, sebuah tindakan adalah efektif bila mencapai tujuan khusus yang ditetapkan. Untuk dikatakan efektif, sebuah tindakan atau organisasi atau individu itu harus mencapai sesuatu. Kedua, menjadi efektif berarti melakukan konsentrasi ulang pada apa yang menjadi tugas-tugas pokok yang seharusnya dilakukan suatu organisasi dan membuang tugas sampingan yang tidak perlu.²

Sehubungan dengan hal diatas Steer seperti yang dikutip oleh Hall efektivitas adalah konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang disepakati.³ Efektifitas dapat pula dilihat dari dua sisi yang berbeda, yang pertama efektifitas yang berorientasi kepada hasil yang dicapai, dan kedua efektifitas dilihat dari proses dan upaya yang dilakukan individu secara

² Sitohang, *Efektivitas Program Remedial terhadap Hasil Belajar Siswa pada Program Keahlian Akuntansi di SMK Labor Binaan FKIP Unri*, Pekanbaru, Skripsi 2006, halaman 15

³ Ibid, halaman 16

terus-menerus dan berkesinambungan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut pendapat Hani Handoko menyatakan bahwa efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁴

Strategi kepemimpinan sebagai pengimplementasi fungsi-fungsi pemimpin sangat besar pengaruhnya pada kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, karena merupakan faktor yang penting dalam kegiatan menggerakkan anggota organisasi melalui penciptaan dan pengembangan motivasi kerja yang terkait dengan kinerja dan produktivitas organisasi. Sedang dimensi pengendalian dalam kepemimpinan pengimplementasiannya dalam mengefektifkan organisasi, merupakan penunjang strategi kepemimpinan melalui peningkatan keikutsertaan anggota organisasi dan mencegah kegiatannya ke luar dari rel untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian singkat di atas berarti dengan strategi dan pengendalian yang tepat dalam kepemimpinan, berarti pemimpin telah mengawali terwujudnya efektifitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan strategi pengendalian yang tepat berarti juga kepemimpinan akan berfungsi dalam mengefektifkan organisasi. Untuk itu

⁴ Handoko, Manajemen, Yogyakarta: BPEE, halaman 26

perlu dibahas lebih dahulu mengenai pengertian efektifitas dalam hubungannya dengan kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi.

Efektifitas menurut Drucker di dalam Rosian Budiman adalah melaksanakan yang benar, merupakan pencapaian sasaran. Dengan kata lain efektifitas sering kali dilukiskan sebagai melakukan sesuatu yang tepat yang berarti kegiatan atau kerja yang membantu sebuah organisasi mencapai sasarannya. Efektifitas berkenaan dengan hasil akhir atau pencapaian sasaran-sasaran organisasi.⁵

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah: Suatu kondisi yang menunjukkan keberhasilan untuk mencapai tujuan tertentu secara maksimal sesuai yang telah direncanakan.

2. Pengertian Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk dan mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Pengorganisasian mengantarkan semua sumber daya manusia ke dalam suatu pola tertentu sedemikian rupa, sehingga orang-orang yang bekerja dan berbagai sumber daya yang tersedia dapat dikoordinasikan secara berdayaguna mencapai tujuan organisasi, yaitu kegiatan penyusunan dan

⁵ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006 halaman 39

pengalokasikan pekerjaan yang harus dilakukan ditegaskan dalam tugas pokok dan fungsi mengacu pada wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, pengelompokkan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap personel seperti guru dan tenaga kependidikan.⁶

Definisi berikut didasarkan pada lima fakta yang umum terdapat pada setiap organisasi yaitu :

- a. Organisasi selalu berisi orang-orang
- b. Orang-orang tersebut saling terlibat dan melalui cara-cara tertentu mereka itu saling berinteraksi.
- c. Interaksi-interaksi tersebut selalu dilakukan secara teratur atau ditentukan oleh sejenis struktur.
- d. Semua orang dalam organisasi mempunyai tujuan-tujuan pribadi dan beberapa diantaranya itulah mendasari tindakan-tindakan mereka. Setiap orang mengharapkan bahwa partisipasi mereka dalam organisasi akan membantu mencapai tujuan-tujuan individual.
- e. Interaksi-interaksi tersebut dapat juga membantu mencapai tujuan-tujuan yang memiliki keterkaitan yang mungkin berbeda dari tetapi berhubungan dengan tujuan-tujuan pribadi.⁷

⁶ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, halaman 41

⁷ Abdul Azis Wahab, *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008, halaman 2

Ada 5 proses pengorganisasian yang perlu diperhatikan di bawah ini :

1. Menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan maupun berkelompok
3. Menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien
4. Menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam kesatuan yang harmonis
5. Melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas.⁸

Sedangkan pengorganisasian menurut Engkoswara adalah proses menyusun organisasi formal dengan melakukan aktivitas merancang struktur, menganalisis pekerjaan, menganalisis kualifikasi pekerjaan, mengelompokkan dan membagikan pekerjaan, mengkoordinasikan pekerjaan serta memantau pelaksanaan pekerjaan menunjukkan tiga langkah sebagai berikut :

1. Pemerincian pekerjaan yaitu menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

⁸ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2003, halaman 72

2. Pembagian beban pekerjaan kepada orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tepat dan dengan beban yang rasional, tidak overloaded dan tidak terlalu ringan agar mencapai pelaksanaan secara efektif dan efisien
3. Pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan.⁹

Di bawah yang mengenai asas-asas pengorganisasian sebagai berikut:

a. Perumusan tujuan organisasi yang jelas

Perumusan tujuan organisasi sangat penting karena merupakan landasan dan arah setiap kegiatan organisasi. Tujuan merupakan landasan menentukan kebijaksanaan organisasi, dalam membentuk struktur yang akan dipakai, tata kerja serta aktivitas-aktivitas yang harus dilaksanakan. Perumusan tujuan yang jelas artinya bahwa tujuan ini harus dipahami dan diterima oleh semua pihak yang bersangkutan. Tujuan tersebut akan menjiwai setiap orang, mulai dari pucuk kepala madrasah hingga guru dalam melaksanakan tugas masing-masing. Memahami berarti mengetahui tujuan itu sepenuhnya beserta faedah pencapaian tujuan tersebut bagi semua pihak.

⁹ Engkoswara, *Administrasi pendidikan*, Bandung, : Alfabeta, 2010, halaman 150

b. Pembagian tugas

Dengan pembagian tugas dapat diartikan dua macam yaitu sebagai perincian dan pengelompokan aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan membentuk semacam hubungan yang erat antara satu dengan yang lainnya. Di lain pihak pembagian ini dapat dilihat sebagai perincian serta pengelompokan yang akan di serahkan untuk di kerjakan seseorang pegawai.

Pembagian tugas ini di pandang sangat penting sehingga setiap orang Yang terlibat dalam organisasi akan mengetahui tugas apa yang menjadi tanggung jawabnya. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari pembagian tugas adalah:

- 1) Dapat memberi tugas kepada setiap anggota yang sesuai dengan kemampuannya.
- 2) Dapat memberikan ketentuan yang jelas bagi setiap tugas kepada orang yang akan mengerjakannya, karena orang tidak dapat berada dan mengerjakan dua pekerjaan dalam waktu bersamaan.¹⁰

c. Koordinasi

¹⁰ Ibid, Engkoswara, halaman 147

Asas koordinasi dalam suatu organisasi juga sangat penting terutama untuk menjaga keselarasan, keseimbangan tugas dari masing-masing bagian, dan ketetapan distribusi para pekerja dalam suatu organisasi. Hal ini dapat menghindari adanya bagian yang kelebihan tenaga sedangkan di pihak lain ada bagian yang tidak mencukupi petugasnya.

Koordinasi dipandang penting karena memberikan bebrapa manfaat bagi organisasi itu sendiri antara lain :

- 1) Dapat menghindari perasaan saling lepas antara bagian dan petugas dan suatu organisasi
- 2) Dapat menghindar saling mengandalkan posisi dan pertenggaran antara sesama penjabat dari antara bagian dalam organisasi.
- 3) Mendorong pegawai untuk saling bantu dan memberitahukan masalah yang di hadapi kepada bagian-bagian lain dalam suatu organisasi.

Di samping itu kurangnya koordinasi dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik seperti :

- 1) Saling melemparkan tanggung jawab jika terjadi kekeliruan pada bagian-bagian organisasi

2) Pencapaian tujuan organisasi tidak lancar karena situasi dalam organisasi serba kacau balau.¹¹

d. Pelimpahan Wewenang dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak yang melekat pada pemimpin untuk memberi perintah dan dipatuhi. Menurut Kossen wewenang adalah hak atau delegasi kekuasaan individu dalam organisasi untuk membuat keputusan, bertindak, atau arahan lainnya untuk bertindak. Sutan kewenangan adalah hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu atas dasar kedudukan yang ditempati seseorang.¹²

e. Rentangan Pengawasan/ pengendalian

Rentangan Pengawasan adalah jumlah bawahan yang dapat diatur oleh pemimpin secara efektif dan efisien.¹³ Ada 3 faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan luasnya rentang pengawasan yaitu :

1) Hal-hal yang berhubungan dengan rencana organisasi, semakin jelas rencana suatu organisasi dan tegas batas-batas pertanggungjawaban dalam organisasi tersebut, semakin banyak/ besar jumlah orang yang dapat dikendalikan.

¹¹Ibid, halaman 148

¹² Ibid, halaman 44

¹³ Ibid., halaman 44

- 2) Jalinan hubungan antara orang-orang dan pekerjaan-pekerjaan yang harus dikendalikan, semakin banyak hubungan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain dan antara orang-orang yang bersangkutan, semakin kecil jumlah yang dapat dikendalikan secara efektif
- 3) Kemampuan orang-orang dalam organisasi yang bersangkutan, makin tangkas dan pandai seseorang pimpinan semakin banyak orang yang dapat dikendalikannya. Di lain pihak semakin tinggi kemampuan dan inisiatif bawahan, semakin banyak bawahan yang dapat dikendalikan pimpinan¹⁴

f. Jenjang organisasi

Jenjang organisasi adalah tingkat-tingkat satuan organisasi yang didalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang tertentu menurut kedudukannya dari atas ke bawah dalam fungsi tertentu. Para pejabat yang berkedudukan pada tingkat yang lebih atas mengawasi para pejabat yang berkedudukan pada tingkat di bawahnya demikian seterusnya hingga hubungan-hubungan yang dilakukan antara para penjabat sejauh mungkin melewati tingkat-tingkat yang telah ditentukan. Betram M.Gross berpendapat bahwa : Inti dari jenjang organisasi adalah perbedaan antara peranan atasan dan bawahan.

¹⁴ Yayat Hayati Djatmiko, *Prilaku Organisasi*, Bandung : Alfabeta, 2005, halaman 5

g. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah adalah tiap-tiap pimpinan dalam organisasi hendaknya hanya dapat diperintah dan bertanggung jawab kepada seorang pimpinan atasan tertentu. Garis-garis saluran perintah dan tanggung jawab harus dengan jelas menunjukkan dari siapa seorang pimpinan menerima perintah dan kepada siapa dia melapor dan dari siapa dia memperoleh laporan.

h. Komunikasi dalam organisasi

Komunikasi organisasai dapat idefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarki antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.¹⁵

Di bawah ini yang termasuk tugas kepala madrasah pengorganisasian guru adalah:

1. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara propesional.
2. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik

¹⁵ Ibid, halaman 139

3. Menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi
4. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung
5. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah
6. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
7. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritasnya.¹⁶

B. Penelitian yang relevan

1. Mulia Utami dalam skripsinya Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Pada PT Binarasano Engineering (BRE) di Duri dari hasil penelitiannya adalah :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Binarasano Engineering(BRE) Duri meliputi: karakteristik organisasi (struktur dan teknologi), karakteristik lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan), karakteristik pekerjaan (sifat pekerja) dan kebijaksanaan dan paraktek manajemen.
- b. Jika ditinjau dari struktur dan teknologi (karakteristik organisasi) pada PT. Binarasano Engineering (BRE) Duri yang meliputi wewenang dan

¹⁶ Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara 2011, halaman 20-21

tanggung jawab dalam struktur organisasi, pola hubungan antara individu dalam struktur organisasi, spesialisasi pada pekerjaan/ tugas dan penyelesaian masalah dalam penggunaan teknologi menunjukkan kategori cukup baik

c. Ditinjau dari ketetapan atas keadaan lingkungan (karakteristik lingkungan) pada PT. Binarasano Engineering (BRE) Duri meliputi suasana kondusif perusahaan, keamanan kerja dan interaksi antar pegawai menunjukkan kategori cukup baik

d. Ditinjau dari karakteristik pekerja (sifat pekerja) di PT. Binarasano Engineering (BRE) yang meliputi peraturan dan norma perusahaan

e. (tingkat kedisiplinan karyawan dan penyelesaian permasalahan di perusahaan menunjukkan kategori cukup baik

2. Azmir dalam skripsinya Pengaruh Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa (JJP) Kubu Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh kepemimpinan dan efektivitas kerja karyawan adalah berpengaruh positif sebesar 100% maka efektivitas kerja karyawan meningkat 78, 40%, penelitian ini dapat disarankan kepada perusahaan yaitu peranan kepemimpinan hendaklah ditingkatkan karena keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya. Seorang pemimpin

perusahaan merupakan motivator yang mempunyai peranan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, begitu pula masalah efektifitas kerja karyawan perlu ditingkatkan karena dalam melakukan aktivitas perusahaan karyawan merupakan sebagai faktor produksi yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

3. Maryono dalam skripsinya hasil Penerapan Pengorganisasian Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Se Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi maka peneliti temukan dari hasil observasi dan wawancara bahwa Penerapan Pengorganisasian Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri se kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi mencapai tingkat 80,5% dari hasil observasi bahwasanya para guru telah melaksanakan penerapan pengorganisasian pembelajaran dengan baik, sedangkan guru yang tidak melaksanakan Pengorganisasian Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (19,95), dari hasil observasi diatas jelas bahwa Pengorganisasian Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Se Kecamatan Gunung Toar Kuantan Singingi” baik sekali “

C. Konsep Operasional

Konsep operasional ialah konsep yang digunakan untuk menjabarkan dalam bentuk nyata konsep teoritis dalam memahami tulisan

inis agar mudah di ukur dan di pahami. Selain itu, konsep operasional juga berguna untuk memudahkan menyaring data-data di lapangan.

Manusia perlu berorganisasi dengan tujuan dan manfaat antara lain untuk :1) Mengenai terbatasnya kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimilikinya,2) Mencapai tujuan secara efektif dan efisien karena dikerjakan bersama-sama,3) Wadah memanfaatkan sumber daya dan teknologi bersama-sama, 4) Wadah mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang,5) Wadah mendapatkan jabatan dan pembagian kerja,6) Wadah mengelola lingkungan bersama-sama,7) Wadah mencari keuntungan bersama-sama,8) Wadah menggunakan kekuasaan dan pengawasan,9) Wadah mendapatkan penghargaan,10) Wadah memenuhi kebutuhan manusia yang semakin banyak dan kompleks,11) Wadah menambah pergaulan,12) Wadah memanfaatkan waktu luang.¹⁷

Untuk menyaring data-data tersebut sesuai dengan rumusan masalah diatas maka Efektifitas Pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru di katakan terlaksana dengan efektif apabila telah memenuhi indikator sebagai berikut:

1. Kepala madrasah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing

¹⁷ Prof. Dr. Husaini Usman,M.Pd, *Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2010, halaman 145

2. Kepala madrasah memberi perintah mengenai apa yang harus dilakukan para guru dan staf pegawai lainnya
3. Kepala madrasah memiliki tujuan yang jelas dalam organisasi
4. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan madrasah pada kegiatan rapat di dalam kesatuan organisasi yang harmonis
5. Kepala madrasah membuat struktur organisasi yang jelas tentang jenjang jabatan yang ada di madrasah.
6. Kepala madrasah membagi seluruh beban kerja pada kegiatan sekolah yang dapat dilaksanakan secara perseorangan atau kelompok di dalam organisasi
7. Kepala madrasah melakukan monitoring dan pengawasan terhadap kerja guru dalam mengurus organisasi sekolah
8. Kepala madrasah mengadakan komunikasi dengan para guru untuk membina kerjasama agar terciptanya persatuan yang kokoh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah diadakan seminar proposal penelitian pendidikan. Sedangkan tempat penelitian yang akan dilaksanakan adalah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah serta guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru. Adapun objek penelitian ini adalah “Efektifitas Pengorganisasian “

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ialah kepala madrasah, 17 guru pengajar dan 1 kepala tata usaha data pendukung. Karena populasi tidak banyak maka penulis tidak mengadakan penarikan sampel, artinya penelitian ini disebut dengan penelitian populasi

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah Teknik dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada kepala sekolah dan guru-guru di sekolah tersebut

sebagai data sekunder mengenai efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru.

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan. Wawancara di lakukan untuk mendapatkan data tentang bagaimana efektifitas pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah dan faktot-faktor yang mempengaruhi Efektifitas Pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah. Adapun alat yang digunakan dalam wawancara adalah berupa pedoman wawancara yang telah penulis susun.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara atau teknik yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian, untuk memperoleh data kuatitatif dan kualitatif tentang Efektifitas Pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru

E. Teknik Analisa Data.

Teknik analisa data yang di gunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisa deskriptif kuantitatif dengan persentase yaitu apabila data telah terkumpul lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif di gambarkan dengan kata-kata atau kalimat di pisah-pisahkan menurut kategori untuk

memperoleh kesimpulan. sedangkan data kuantitatif digambarkan dengan jumlah atau angka-angka diharapkan untuk memperoleh kesimpulan. Pada angket, penulis menggunakan 5 option, yaitu : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Untuk memilih option “sangat setuju” diberi bobot = 5

Untuk memilih option “setuju” diberi bobot = 4

Untuk memilih option “kurang setuju” diberi bobot = 3

Untuk memilih option “tidak setuju” diberi bobot = 2

Untuk memilih option “sangat tidak setuju” diberi bobot = 1

Adapun analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah. ¹

Secara kuantitatif, efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru ditentukan dari hasil persentase dengan kualifikasi sebagai berikut :

a. 81% - 100% (sangat efektif)

b. 61% - 80% (efektif)

¹Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, 2006, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 43

- c. 41% - 60% (kurang efektif)
- d. 21%-40% (tidak efektif)
- e. 0%-20% (sangat tidak efektif)²

² Suharsimi arikunto, Manajemen Penelitian, 1990, Jakarta : PT. Rhinneka Cipta, halaman 57

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan antara lain:

1. Efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru tergolong “cukup baik” dan hal ini dapat dilihat dari hasil persentase dari wawancara sebesar (71,71%), karena rata-rata persentase yang diperoleh pada ukuran 61%-80%, berdasarkan hasil angket yaitu (63,83%), karena rata-rata persentase yang diperoleh pada ukuran 61%-80% maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru tergolong “efektif”.
2. Adapun faktor yang mendukung usaha efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah adalah sebagai berikut:
 - a. Setiap senin pagi kepala madrasah melakukan rapat untuk menunjang pengorganisasian dalam madrasah.
 - b. Tersedianya dana yang mendukung dalam menggerakkan atau kebutuhan pengorganisasian

Namun demikian masih ditemukan beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat dalam efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru yaitu:

- a. Masih terbatasnya personel pengajar dalam bidang studi.
- b. Masih menerimanya siswa-siswi yang baru dan pindahan tanpa batasan

A. Saran

Dalam proses efektifitas pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Agar kepala madrasah untuk kedepanya membuat suatu perencanaan madrasah tentang struktur atau kegiatan pengorganisasiannya harus dimantapkan lagi agar berjalan secara efektif dan efisien
2. Kepala madrasah memberikan sanksi/disiplin yang lebih jelas lagi kepada guru, akan tetapi tidak memberatkan untuk guru-guru. Agar guru-guru peduli dengan tugasnya masing-masing didalam sebuah organisasi sekolah

BAB VI

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya MA Muhammadiyah

Membahas sejarah madrasah ini cukup menarik sekali untuk dibicarakan. Menurut keterangan yang diberikan oleh kepala Tata Usaha MA Muhammadiyah bapak Ating Safari karena beliau satu-satunya karyawan paling lama di madrasah ini. Berdasarkan data yang diperoleh MA Muhammadiyah ini didirikan pada tahun 1989 berdasarkan hasil musyawarah daerah yang diplopori oleh bapak H. Ghozali MZ, BA dan atas persetujuan pimpinan daerah Muhammadiyah Pekanbaru yaitu bapak H. Fajri dan pengurus lainnya yang berjumlah 13 orang, adapun tujuan awal didirikannya madrasah ini adalah sebagai wadah pembinaan kader.

Pada awalnya madrasah MA Muhammadiyah ini beralamat di jalan Pangeran Hidayat dari tahun 1989 sampai 1997. Pada tahun 1997 sampai 2002 madrasah ini di pindah ke jalan KH. Ahmad Dahlan. Namun madrasah ini juga tidak bertahan lama di daerah ini, karena pada tahun 2002 madrasah mendapat musibah yaitu terbakar gedung madrasah tanpa tersisa sedikitpun, hingga akhirnya untuk menjaga agar proses belajar mengajar tidak berhenti madrasah ini pindah lagi ke MTs Muhammadiyah 2 Pekanbaru (belakang Mal Matahari) selama setahun (2003), ini juga tidak bertahan lama kemudian pindah lagi ke Mesjid Taqwa (Pasar Pusat

Ramayana) jalan Cokrominoto selama setahun (2004). Setelah itu baru pindah jalan Lobak Kecamatan Tampan yaitu alamat sekarang.

MA Muhammadiyah sekarang ini masih tahap pembangunan dan ini gedung sendiri atas bantuan Departemen Agama dan bantuan dari persyerikatan Muhammadiyah, karena selama ini sebelum pindah ke daerah ini MA Muhammadiyah belum mempunyai gedung sendiri.

MA Muhammadiyah sejak berdiri sampai sekarang telah beberapa pergantian kepala madrasah. Berikut ini nama-nama kepala madrasah yang pernah menjabat di MA Muhammadiyah dari awal bersirinya sampai sekarang.

1. Ir. Munzir Hitami (1989-1994)
2. Pjs. H. Mukhtaruddin (1994-1996)
3. Sopyan HS (2001-2004)
4. Pjs. Rosmiati (2004-2006)
5. Drs. Dhamhuri (2006-2010)
6. Drs. Saadanur, MM (2010- sekarang)

Jadi, pada saat ini MA Muhammadiyah Pekanbaru dikepalai oleh Bapak Drs. Saadanur, MM. Sebelum beliau menjadi kepala madrasah MA Muhammadiyah Pekanbaru, beliau terlebih dahulu mengabdikan diri menjadi kepala sekolah di SMA Muhammadiyah Pekanbaru yang beralamat di jalan KH. Ahmad Dahlan Kecamatan Sukajadi.

2. Visi dan Misi MA Muhammadiyah Pekanbaru

a. Visi

Melanjutkan kejenjang pendidikan ke yang lebih tinggi dan mengembangkan minat serta semangat kemandirian yang berdasarkan iman, iptek, berdaya saing unggul, kreatif, inovatif dan produktif terwujudnya kadar persyarikatan yang islami.

b. Misi

Mewujudkan manusia muslim yang berakhlak mulia, cekap, percaya diri, dan berguna bagi masyarakat dan Negara, beramal menuju terwujudnya masyarakat utama, adil dan makmur dalam kesatuan Republik Indonesia yang di ridhoi Allah SWT.

3. Keadaan MA Muhammadiyah Pekanbaru

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| a. Nama Madrasah | : MA Muhammadiyah Pekanbaru |
| b. No Statistik Madrasah | : 131.2.14.71.0003 |
| c. No Piagam/ SK Pendirian | : 1989 |
| d. Status Madrasah | : Swasta |
| e. Alamat | |
| Jalan | : Lobak No. 44 |
| Desa | : Arengka |
| Kecamatan | : Tampan |
| Kota | : Pekanbaru |
| Propinsi | : Riau |
| Kode Pos | : 28293 |

f. Penyelenggara Madrasah : Yayasan

4. Status Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru

Status akreditasi MA Muhammadiyah saat ini adalah B (Baik).

5. Sumber Daya Manusia

a. Pimpinan

Tabel I

Kepala Madrasah MA Muhammadiyah Pekanbaru

NAMA/NBM	JABATAN/GURU MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN
Drs. Saadanur, MM/ 683909	Kepala madrasah/ Bimbingan konseling	S2

b. Tenaga Pengajar

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses pembelajaran. Karena guru bukan hanya memberikan pelajaran tetapi juga mendidik siswa menjadi manusia seutuhnya, serta guru lah yang menentukan kelancaran proses pembelajaran. Guru di MA Muhammadiyah ini rata-rata tamatan S1, dan MA Muhammadiyah ini masih membutuhkan tenaga pengajar.

Jumlah tenaga pengajar di MA Muhammadiyah Pekanbaru dapat dilihat dari table berikut:

Table II
Daftar Keadaan Guru MA Muhammadiyah Pekanbaru
Tahun Ajaran 2010/2011

No	NAMA/ NBM	JABATAN/GURU MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Hj. Marianti S. Ag	Waka Kurikulum & Wali Kelas XI/ GMP Fikih	S1
2	Yuli amalia, S.s	Waka humas & Wali Kelas XII/GMP Bhs. Inggris	S1
3	Drs. Saharuddin M.Ag	Waka Kesiswaan/GMP Al-Qur'an	S2
4	Martua S, S. Pd. I	Waka Keislaman/GMP Kemuhammadiyah dan SKI	S1
5	Ismiarti, S.Pd	Bendahara/GMP Biologi dan Geografi	S1
6	Desy Yensari, S. Pd. I	GMP Matematika	S1
7	Hidayati, S.Pd	GMP Ekonomi	S1
8	Ermayenti, S.Pd	GMP Bhs. Indonesia	S1
9	Sohiron, S.Pd.I, M.Pd	GMP Al-quran Hadits	S2
10	Ahmadi, ST	KA. Labor Computer/GMP TI	S1
11	Erizal	Waka Sarana Prasarana/GMP Penjas	S1
12	Rini Anggraini, S.Pd	GMP PPKN	S1
13	Hera Hasnita, M.Ad	GMP Seni Budaya	S2
14	Drs.Damhuri	GMP Bahasa Arab	S1
15	Drs.Perlaungan Harahap	GMP Kimia dan Fisika	S1
16	Susi indriati, S.Pd	GMP Sejarah	S1
17	Iddayati, S.Pd	Tugas belajar	S1
18	Ating Sapari	KA. TU/(mulok) Tapak suci	SMA

c. Keadaan siswa

Siswa merupakan salah satu komponen bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah. Antara guru dan siswa, keduanya

merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Guru sebagai pendidik/ pengajar sedangkan siswa sebagai anak didik. Jumlah siswa menurut data statistic tahun ajaran 2010/2011.

Tabel III
Jumlah Siswa Menurut Data Statistik
Tahun Ajaran 2010/2011

KELAS	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
X	18	8	10
XI	14	9	5
XII	27	17	10
JUMLAH	59	24	25

d. Kurikulum MA Muhammadiyah

Kurikulum MA Muhammadiyah sejak berdirinya pada tahun 1989 sampai sekarang tidak terlepas dari kurikulum Nasional yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan kurikulum Muhamadiyah dengan ciri khas pertama berdirinya dengan ismoba (Islam, Kemuhammadian, dan Bahasa Arab) dan setelah muktamar Muhammadiyah yang ke- 99 yang dilaksanakan di Jakarta, maka cirri khas Perguruan Muhammadiyah menjadi Ismubaris (Islam, Kemuhammadiyahaan, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris) dan keberhasilan pimpinan harus berhasil menjalankan kurikulum ini yang pada tahun pelajaran 2006/2007 telah melaksanakan kurikulum KTSP secara beransur dan keseluruhan mulai dari kelas X samapai dengan XII telah merupakan kurikulum KTSP secara keseluruhan yaitu tahun 2008/2009 dan seterusnya untuk

kesemua jenjang satuan pendidikan dan pada tahun 2009/2010 harus sudah tercapai Visi dan Misi Pendidikan SMA Muhammadiyah melalui kurikulum yang di terapkan tersebut. Adapun bidang-bidang studi yang diajarkan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan Agama
 - a) Aqidah Akhlak
 - b) Quran Hadis
 - c) Fiqih
 - d) Bhs. Arab
 - e) Al-quran
- 2) Ekonomi
- 3) Akuntansi
- 4) Kesenian
- 5) Pendidikan jasmani
- 6) Muatan lokal
- 7) Kemuhammadiyah
- 8) Labor komputer & bahasa inggris
- 9) Pustakawan/wati
- 10) Bimbingan konseling
- 11) Matematika
- 12) Kimia
- 13) Fisika
- 14) Biologi

- 15) Geografi
- 16) Sosiologi
- 17) PPKn
- 18) Tek. Infirmasi & Komunikasi
- 19) Bahasa dan Sastra Indonesias
- 20) Sejarah
- 21) Bahasa Inggris
- 22) Bahasa Arab

e. Sarana dan Prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan proses belajar mengajar karena dengan sarana prasarana yang lengkap akan dapat membantu tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Table IV
Data sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MA Muhammadiyah
Pekanbaru Tahun ajaran 2010/2011

NO	JENIS	JLH.	LUAS	KONDISI
----	-------	------	------	---------

	RUANGAN			BAIK	TIDAK BAIK
1	Kelas	3	8 x 9 x 8	3	-
2	Laboratorium	-	-	-	-
	a. Fisika	-	-	-	-
	b. Biologi	-	-	-	-
	c. Kimia	-	-	-	
	d. Komputer	1	-	1	-
	e. Bahasa	-	-	-	-
3	Perpustakaan	1	-	-	Tidak layak
4	Kesenian	-	-	-	-
5	Olah raga	-	-	-	-
6	Mushollah	-	-	-	-
7	Stensil/arsip sekolah	-	-	-	-
8	Kepala sekolah	1	2 x 6	1	-
9	Wakil kepala	-	-	-	-
10	Guru	1	9 x 18	1	-
11	OSIS/IRM	-	-	-	-

B. Penyajian Data

Data yang akan disajikan terbagi dua, yaitu data tentang pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru dan data tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru.

1. Data tentang pengorganisasian di Madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru

Data tentang pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru penulis peroleh melalui angket. Angket penulis susun berdasarkan indikator-indikator sebagaimana dijelaskan pada konsep operasional bab II. Yang mana untuk alternatif jawaban "a" mendapatkan skor 5, jawaban "b" mendapatkan skor 4, jawaban "c" mendapatkan skor 3, jawaban "d" mendapatkan skor 2, jawaban "e" mendapatkan skor 1. Data akan penulis sajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut :

TABEL V. 1
KEPALA MADRASAH MELAKUKAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP PARA GURU SESUAI DENGAN KEMAMPUAN DAN
KEAHLIANNYA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	4	22,22%
2	Setuju	3	16,66%
3	Kurang setuju	5	27,77%
4	Tidak setuju	3	16,66%
5	Sangat tidak setuju	3	16,66%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab "Sangat setuju" berjumlah 4 orang (2,22%), yang menjawab "Setuju" berjumlah 3 orang (16,66%), dan yang menjawab "kurang setuju" berjumlah 5 orang (27,77%), yang menjawab "tidak setuju" berjumlah 3

orang (16,66%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju berjumlah 3 orang (16,66%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi tertinggi yaitu: 22,22%

TABEL V. 2
KEPALA MADRASAH MEMBERI PERINTAH MENGENAI APA
YANG HARUS DILAKUKAN PARA GURU DAN STAF PEGAWAI
LAINNYA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	3	16,66%
2	Setuju	2	11,11%
3	Kurang setuju	1	5,55%
4	Tidak setuju	8	44,44%
5	Sangat tidak setuju	4	22,22%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 8 orang (44,44%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 4 orang (22,22%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 44,44%

TABEL V. 3

**KEPALA MADRASAH MEMILIKI TUJUAN YANG JELAS DI
DALAM ORGANISASI**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	1	5,55%
2	Setuju	3	16,66%
3	Kurang setuju	10	55,55%
4	Tidak setuju	2	11,11%
5	Sangat tidak setuju	2	11,11%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 10 orang (55,55%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 55,55%

TABEL V. 4

**KEPALA MADRASAH MENGKOORDINASIKAN SELURUH
KEGIATAN MADRASAH PADA KEGIATAN RAPAT**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	3	16,66%
2	Setuju	5	27,77%
3	Kurang setuju	3	16,66%
4	Tidak setuju	6	33,33%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 5 orang (27,77%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 6 orang (33,33%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 33,33%

TABEL V. 5
KEPALA MADRASAH MEMBUAT STRUKTUR ORGANISASI
YANG JELAS TENTANG TUGAS TANGGUNG JAWAB GURU
YANG ADA DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	3	16,66%
2	Setuju	2	11,11%
3	Kurang setuju	9	50%
4	Tidak setuju	3	16,66%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 9 orang (50%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju “ berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala

madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 50%

TABEL V. 6
KEPALA MADRASAH MEMBAGI SELURUH PEKERJAAN BAIK
YANG DILAKSANKAN SECARA PERSEORANGAN DAN
PERKELOMPOK

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	3	16,66%
2	Setuju	2	11,1%
3	Kurang setuju	4	22,22%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	8	44,44%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 8 orang (44,44%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 44,44%

TABEL V. 7
KEPALA MADRASAH MELAKUKAN PENGAWASAN
TERHADAP KERJA GURU DI DALAM PROSES
PEMBELAJARAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	4	22,22%
2	Setuju	8	44,44%
3	Kurang setuju	3	16,66%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	2	11,11%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 8 orang (44,44%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 44,44%

TABEL V. 8

**KEPALA MADRASAH MENGADAKAN KOMUNIKASI DENGAN
PARA GURU UNTUK MEMBINA KERJASAMA AGAR
TERCIPTANYA PERSATUAN YANG KOKOH**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	5	27,77%
2	Setuju	8	44,44%
3	Kurang setuju	3	16,66%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	2	11,11%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 5 orang (27,77%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 8 orang (44,44%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru

sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 44,44%

TABEL V. 9
KEPALA MADRASAH MENENTUKAN TUGAS-TUGAS APA
YANG HARUS DI LAKUKAN GURU UNTUK MENCAPAI
TUJUAN ORGANISASI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	10	55,55%
2	Setuju	4	22,22%
3	Kurang setuju	2	11,11%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 10 orang (55,55%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 55,55%

TABEL V. 10
KEPALA MADRASAH MEMBERIKAN KETENTUAN YANG
JELAS TERHADAP TUGAS GURU

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	1	5,55%
2	Setuju	1	5,55%
3	Kurang setuju	1	5,55%
4	Tidak setuju	2	11,11%
5	Sangat tidak setuju	13	72,22%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 13 orang (72,22%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 72,22%

TABEL V. 11
KEPALA MADRASAH MENDORONG PARA GURU UNTUK
SALING KERJASAMA DAN MEMBERIKAN SOLUSI TERHADAP
MASALAH YANG DI HADAPI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	5	27,77%
2	Setuju	2	11,11%
3	Kurang setuju	9	50%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 5 orang (27,77%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 9 orang (50%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah

melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase yaitu: 50%

TABEL V. 12

**KEPALA MADRASAH MEMBAGI-BAGI DAN
MENDELEGASIKAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB
KEPADA ANGGOTA KELOMPOK SESUAI DENGAN FUNGSI-
FUNGSI DAN KECAKAPAN MASING-MASING**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	9	50%
2	Setuju	3	16,66%
3	Kurang setuju	4	22,22%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 9 orang (50%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 5 orang (27,77%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 50%

TABEL V. 13
KEPALA MADRASAH MEMBERI PENEGASAN HAK KEPADA
GURU UNTUK MENGELUARKAN PENDAPAT

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	7	38,88%
2	Setuju	4	22,22%
3	Kurang setuju	2	11,11%
4	Tidak setuju	4	22,22%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 7 orang (38,88%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 4 orang (22,22%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu:38,88%

TABEL V. 14
KEPALA MADRASAH MENCIPTAKAN SUASANA NYAMAN DI
MADRASAH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	3	16,66%
2	Setuju	4	22,22%
3	Kurang setuju	2	11,11%
4	Tidak setuju	6	33,33%
5	Sangat tidak setuju	3	16,66%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 6 orang (33,33%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 3 orang (16,66%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu:33,33%

TABEL V.15

**KEPALA MADRASAH MENGHARGAI SETIAP
HASIL KERJA GURU**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	2	11,11%
2	Setuju	1	5,55%
3	Kurang setuju	3	16,66%
4	Tidak setuju	3	16,66%
5	Sangat tidak setuju	9	50%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 9 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu:50%

TABEL V. 16

**KEPALA MADRASAH MENYAMPAIKAN ATAU MENERIMA
INFORMASI DARI GURU TENTANG PROSES PENDIDIKAN DI
MADRASAH**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	6	33,33%
2	Setuju	1	5,55%
3	Kurang setuju	9	50%
4	Tidak setuju	1	5,55%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 6 orang (33,33%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 9 orang (50%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 33,33%

TABEL V. 17

**KEPALA MADRASAH DAPAT MENYELESAIKAN TUGAS DAN
PEKERJAAN SECARA TEPAT WAKTU DAN TEPAT SASARAN**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	2	11,11%
2	Setuju	4	22,22%
3	Kurang setuju	8	44,44%
4	Tidak setuju	2	11,11%
5	Sangat tidak setuju	2	11,11%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 8 orang (44,44%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu:44,44%

TABEL V. 18

KEPALA MADRASAH MENGEFEKTIF PELAKSANAAN TUGAS GURU DENGAN MEMANFAATKAN SUMBER DAYA YANG ADA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	4	22,22%
2	Setuju	9	50%
3	Kurang setuju	2	11,11%
4	Tidak setuju	2	11,11%
5	Sangat tidak setuju	1	5,55%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 4 orang (22,22%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 9 orang (50%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 1 orang (5,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para

guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu:50%

TABEL V. 19
KEPALA MADRASAH MEMBERI MOTIVASI DAN SEMANGAT
GURU-GURU SEKOLAH DALAM MENJALANKAN TUGAS
DENGAN SEBAIK-BAIKNYA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	7	38,88%
2	Setuju	2	11,11%
3	Kurang setuju	1	5,55%
4	Tidak setuju	4	22,22%
5	Sangat tidak setuju	4	22,22%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 7 orang (38,33%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 1 orang (5,55%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 4 orang (22,225, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 4 orang (22,22%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu:38,33%

TABEL V. 20

**KEPALA MADRASAH BERUSAHA MEMPERTINGGI MUTU
DAN PENGETAHUAN GURU-GURU MASDRASAH
MELAKUKAN KEGIATAN WORKSHOP DAN SEMINAR**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
1	Sangat setuju	3	16,66%
2	Setuju	3	16,66%
3	Kurang setuju	8	44,44%
4	Tidak setuju	2	11,11%
5	Sangat tidak setuju	2	11,11%
	Jumlah	18	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Sangat setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “Setuju” berjumlah 3 orang (16,66%), yang menjawab “kurang setuju” berjumlah 8 orang (44,44%), yang menjawab “tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%), dan yang menjawab “sangat tidak setuju” berjumlah 2 orang (11,11%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dengan persentase tertinggi yaitu: 44,44%

2. Data tentang faktor pendukung dan penghambat efektifitas pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah

Data tentang faktor-faktor penghambat dan pendukung efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru peniliti melalui wawancara. Adapun hasil wawancara tersebut penulis sajikan sebagai berikut :

a) Data Wawancara Kepada Kepala Madrasah

Penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di MA Muhammadiyah Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru. Untuk teknik pengumpulan data sesuai dengan yang telah di kemukakan pada Bab III yaitu wawancara dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah pada tanggal 10 Juni 2011. Selanjutnya untuk memperoleh data yang menguatkan data-data dari kepala madrasah dan menemukan faktor pendukung dan penghambat, maka penulis juga mewawancarai para guru-guru. Data dokumentasi di ambil pada tanggal 11 Juni 2011 untuk memperoleh data tentang sejarah madrasah.

Hasil wawancara yang diperoleh dari kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Apakah bapak telah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya?

Jawab: “ya”, saya melakukan pembagian kerja ini dengan melihat keaktifan guru terhadap tanggung jawab organisasi madrasah, dengan adanya pembagian kerja ini pengorganisasian sekolah dapat mengarahkan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Apakah bapak telah memberi perintah mengenai apa yang harus dilakukan para guru dan staf pegawai lainnya?

Jawab: “ ya”, saya memberi perintah kepada guru disaat selesainya rapat setiap hari senin, dari rapatlah saya memerintahkan guru dan staf lainnya untuk melakukan organisasi madrasah.

3. Apakah bapak sudah memiliki tujuan yang jelas dalam organisasi?

Jawab: “ya ”, Dengan adanya tujuan yang jelas, organisasi madrasah saya berusaha menjalaninya dengan baik tanpa ada hambatan, walaupun untuk saat ini masih memerlukan siswa-siswi yang mendaftar di madrasah aliyah muhammadiyah sebanyak-banyaknya .

4. Bagaimana caranya bapak mengkoordinasikan seluruh kegiatan madrasah?

Jawab: Melalui rapat dan aturan yang ada

5. Apakah Bapak telah membuat struktur organisasi yang jelas tentang jenjang jabatan yang ada di Madrasah Aliyah Muhammadiyah ?

Jawab: “ya” saya membuat struktur sekolah ini dengan melihat bagaimana seorang guru aktif dalam bekerja terutama organisasi sekolah, baik mengatasi keadaan siswa maupun dalam proses belajar mengajar.

6. Apakah bapak telah membagi seluruh pekerjaan pada kegiatan madrasah yang dapat dilaksanakan secara perseorangan atau berkelompok di dalam organisasi?

Jawab: “tidak”, artinya karena masih ada guru yang kurang peduli karena tugasnya di dalam organisasi.

7. Apakah bapak sudah melakukan pengawasan terhadap kerja guru dalam mengurus organisasi madrasah?

Jawab: “ya”, saya melakukan pengawasan setiap hari di lingkungan madrasah.

8. Apakah telah mengadakan komunikasi dengan para guru untuk membina kerja sama agar terciptanya persatuan yang kokoh?

Jawaban: “Ya”, saya mengadakan komunikasi tersebut dengan melalui rapat setiap hari senin, melalui undangan dan menulis pengumuman di papan tulis.

b.) Data wawancara kepada guru

Untuk mendukung data-data dari hasil wawancara kepala madrasah maka peneliti juga mewawancarai guru-guru karena guru-guru merupakan subjek pendukung dari subjek utama (kepala madrasah) serta memperoleh data faktor pendukung dan penghambat efektifitas pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru. Adapun jumlah guru yang ada di MA Muhammadiyah Pekanbaru sebanyak 18 Orang. Hasil wawancara yang dilakukan dengan guru-guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru pada tanggal 15 s/d 23 Juni 2011. Untuk memudahkan penulis menyajikan data maka data tersebut dimasukan kedalam tabel sebagai berikut:

Dalam pembahasan dan analisa data ini penulis awali dengan rekapitulasi data angket tentang efektifitas pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.

Tabel. VII

**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG
EFEKTIFITAS PENGORGANISASIAN DI MADRASAH ALIYAH
MUHAMMADIYAH PEKANBARU**

No	Tabel	Option A (SS)		Option B (S)		Option C (KS)		Option D (TS)		Option E (STS)	
		F	P%	F	P%	F	P%	F	P%	F	P%
1	V.1	4	22,22%	3	16,66%	5	27,77%	3	16,66%	3	16,66%
2	V.2	3	16,66%	2	11,11%	1	5,55%	8	44,44%	4	22,22%
3	V.3	1	5,55%	3	16,66%	10	55,55%	2	11,11%	2	11,11%
4	V.4	3	16,66%	5	27,77%	3	16,66%	6	33,33%	1	5,55%
5	V.5	3	16,66%	2	11,11%	9	50%	3	16,66%	1	5,55%
6	V.6	3	16,66%	2	11,11%	4	22,22%	1	5,55%	8	44,44%
7	V.7	4	22,22%	8	44,44%	3	16,66%	1	5,55%	2	11,11%
8	V.8	5	27,77%	8	44,44%	3	16,66%	1	5,55%	2	11,11%
9	V.9	10	55,55%	4	22,22%	2	11,11%	1	5,55%	1	5,55%
10	V.10	1	5,55%	1	5,55%	1	5,55%	2	11,11%	13	72,22%
11	V.11	5	27,77%	2	11,11%	9	50%	1	5,55%	1	5,55%
12	V.12	9	50%	3	16,66%	4	22,22%	1	5,55%	1	5,55%
13	V.13	7	38,33%	4	22,22%	2	11,11%	4	22,22%	1	5,55%
14	V.14	3	16,66%	4	22,22%	2	11,11%	6	33,33%	3	16,66%
15	V.15	2	11,11%	1	5,55%	3	16,66%	3	16,66%	9	50%
16	V.16	6	33,33%	6	33,33%	9	50%	1	5,55%	1	5,55%
17	V.17	2	11,11%	4	22,22%	8	44,44%	2	11,11%	2	11,11%
18	V.18	4	22,22%	9	50%	2	11,11%	2	11,11%	1	5,55%
19	V.19	7	38,33%	2	11,11%	1	5,55%	4	22,22%	4	22,22%
20	V.20	3	16,66%	3	16,66%	8	44,44%	2	11,11%	2	11,11%
		85		76		89		54		61	

Dari hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

$$\text{Alternatif jawaban option A} = 85 : 20 = 4,25 : 20 \times 100 = 21,25\%$$

$$\text{Alternatif jawaban option B} = 76 : 20 = 3,8 : 20 \times 100 = 19\%$$

$$\text{Alternatif jawaban option C} = 89 : 20 = 4,45 : 20 \times 100 = 22,25\%$$

$$\text{Alternatif jawaban option D} = 54 : 20 = 2,7 : 20 \times 100 = 13,5\%$$

$$\text{Alternatif jawaban option E} = 61 : 20 = 3,05 : 20 \times 100 = 15,25\%$$

Jadi, persentase rekapitulasi angket efektifitas pengorganisasian di atas dapat diketahui nilai tertinggi adalah pada alternatif jawaban C yakni sebesar 22,25% yang kedua adalah jawaban A sebesar 21,25% yang ketiga adalah jawaban B sebesar 19% yang keempat adalah jawaban E sebesar 15,25% yang kelima adalah jawaban D sebesar 13,5%

Untuk selanjutnya, jumlah setiap alternative jawaban dikalikan dengan bobotnya masing-masing untuk mengetahui unsur N dan F, hasilnya sebagai berikut :

$$\text{Alternatif jawaban A : } 85 \quad \times \quad 5 = 425$$

$$\text{Alternatif jawaban B : } 76 \quad \times \quad 4 = 304$$

$$\text{Alternatif jawaban C : } 89 \quad \times \quad 3 = 267$$

$$\text{Alternatif jawaban D : } 54 \quad \times \quad 2 = 108$$

$$\text{Alternatif jawaban E : } \underline{61 \quad \times \quad 1 = 61} \quad +$$

$$365 \quad = 1165$$

Jumlah nilai N = 365 \times 5(Jumlah option “sangat setuju” dan sangat tidak setuju” = 1825

Jumlah nilai F = 1165

Setelah nilai N dan F dapat diketahui, maka dimasukkan kedalam rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{1165}{1825} \times 100\%$$

$$P = \frac{116500}{1825}$$

$$P = 63,83\%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari hasil data angket mengenai efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru, di kategorikan “ efektif “. Karena ,dilihat dari hasil akhir pengolahan data dilapangan menunjukkan bahwa persentase yang di peroleh sebanyak 63,83% terletak pada rentang 61%-80% persentase. Hal ini dapat dilihat bahwa efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru tergolong efektif, ini juga dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa kurangnya perhatian kepala madrasah dalam meningkat efektifitas pengorganisasian di madrasah tersebut.

2. Analisa data tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru

Dari hasil wawancara penulis terhadap kepala madrasah dan 18 guru, maka penulis memperoleh kesimpulan hasil tentang efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru sebagai berikut :

- a. Kepala madrasah melakukan pembagian kerja terhadap para guru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing, dengan melihat keaktifan guru dan seorang guru bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan, namun masih ada guru yang kurang peduli terhadap tugas yang telah diberikan oleh kepala madrasah.
- b. Kepala madrasah memberi perintah mengenai apa yang harus dilakukan para guru, kepala madrasah menempatkannya dengan memberi perintah di saat rapat sudah selesai, dan mengharuskan mematuhi tata tertib sekolah, guru muhammadiyah termasuk dalam hal pemenuhan kewajiban pembelajaran dengan membuat perangkat pembelajaran.
- c. Kepala memiliki tujuan yang jelas dalam organisasi, kepala madrasah berusaha menjalani tujuan yang jelas dengan baik karena untuk saat ini masih memerlukan siswa-siswi yang mendaftar di madrasah aliyah sebanyak-

banyaknya untuk menunjang proses pembelajaran, namun kadang-kadang terjadi pembaharuan terhadap organisasi madrasah.

- d. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan madrasah pada kegiatan rapat, kepala madrasah mengkoordinasikan kegiatan organisasi dengan melalui kegiatan rapat dan aturan yang ada serta pemberitahuan dengan surat edaran.
- e. Kepala madrasah membuat struktur yang jelas tentang jenjang tugas dan tanggung jawab guru yang ada di madrasah, kepala madrasah sudah membuat struktur sekolah dengan melihat bagaimana seorang guru aktif dalam bekerja terutama organisasi sekolah baik mengatasi keadaan siswa maupun dalam proses pembelajaran, namun hal ini pelaksanaannya dengan ketentuan pengorganisasian belum sepenuhnya selesai.
- f. Kepala madrasah membagi seluruh beban kerja baik dilaksanakan secara perseorangan maupun berkelompok, kepala madrasah membagi seluruh beban kerja dengan melihat keaktifan dalam Mengajar tidak dalam keadaan ribut, namun hal ini masih ada guru yang kurang peduli terhadap tugasnya.
- g. Kepala madrasah melakukan monitoring dan pengawasan terhadap kerja guru dalam proses pembelajaran, kepala madrasah melakukan pengawasan setiap hari di lingkungan madrasah
- h. Kepala madrasah mengadakan komunikasi dengan guru untuk membina kerjasama agar terciptanya persatuan yang kokoh, kepala madrasah

mengadakan komunikasi dengan melalui rapat pada hari senin melalui undangan dan menulis pengumuman di papan tulis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dari 8 aspek yang ditanyakan ada 7 aspek yang di jawab “ya” oleh kepala madrasah (87,5%) dan 1 aspek yang di jawab “tidak” (12,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut kepala madrasah usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi guru dapat dikategorikan “optimal”

Hasil diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru-guru, bahwa:

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru A dari 8 aspek yang ditanyakan maka 6 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (75%) dan 2 aspek yang lain dijawab “tidak” (25%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru A usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru B dari 8 aspek yang ditanyakan maka 6 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (75%) dan 2 aspek yang lain dijawab “tidak” (25%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru B usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru C dari 8 aspek yang ditanyakan maka 8 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (100%) dan 2 aspek yang lain dijawab “tidak” (0%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru C usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “ optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru D dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru D usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “kurang optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru E dari 8 aspek yang ditanyakan maka 6 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (75%) dan 2 aspek yang lain dijawab “tidak” (25%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru E usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru F dari 8 aspek yang ditanyakan maka 6 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (75%) dan 2 aspek yang lain dijawab “tidak” (25%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru G usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru G dari 8 aspek yang ditanyakan maka 7 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (87,5%) dan 1 aspek yang lain dijawab “belum” (12,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru G usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “ optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru H dari 8 aspek yang ditanyakan maka 7 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (87,5%) dan 1 aspek yang lain dijawab “tidak” (12,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru D usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “ optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru I dari 8 aspek yang ditanyakan maka 6 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (75%) dan 2 aspek yang lain dijawab “tidak” (25%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru I usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru J dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru J usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “kurang optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru K dari 8 aspek yang ditanyakan maka 4 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (50%) dan 4 aspek yang lain dijawab “tidak” (50%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru K usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “kurang optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru L dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru L usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “ cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru M dari 8 aspek yang ditanyakan maka 4 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (50%) dan 4 aspek yang lain dijawab “tidak” (50%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru M usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “kurang optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru N dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru N usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru O dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru O usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru P dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru P usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Q dari 8 aspek yang ditanyakan maka 7 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (87,5%) dan 1 aspek yang lain dijawab “tidak” (12,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru Q usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “ optimal”

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru R dari 8 aspek yang ditanyakan maka 5 aspek yang dijawab “ya” oleh guru (62,5%) dan 3 aspek yang lain dijawab “tidak” (37,5%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa menurut guru R usaha kepala madrasah meningkatkan kompetensi guru “cukup optimal”

Tabel V
Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah dan Guru-Guru
Tentang Efektifitas Pengorganisasian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah
Pekanbaru

NO	ASPEK YANG DITANYAKAN	JAWABAN		JUMLAH	
		YA	TIDAK	N	%
1	Apakah kepala madrasah telah melakukan pembagian kerja terhadap para sesuai dengan kemampuan dan keahliannya?	14 (73,6%)	5 (26,3%)	19	100%
2	Apakah kepala madrasah telah memberi perintah mengenai apa yang harus dilakukan para guru dan staf pegawai lainnya?	17 (89,4%)	2 (10,5%)	19	100%
3	Apakah kepala madrasah sudah memiliki tujuan yang jelas dalam organisasi?	12 (63,1%)	7 (36,8%)	19	100%
4	Bagaimana caranya kepala madrasah mengkoordinasikan seluruh kegiatan madrasah pada kegiatan rapat di dalam kesatuan organisasi yang harmonis?	19 (100%)	0 (0%)	19	100%
5	Apakah kepala madrasah telah membuat struktur organisasi yang jelas tentang jenjang jabatan yang ada di Madrasah Aliyah Muhammadiyah?	10 (52,6%)	9 (47,3%)	19	100%
6	Apakah kepala madrasah telah membagi seluruh pekerjaan pada kegiatan madrasah yang dapat dilaksanakan secara perseorangan maupun berkelompok di dalam organisasi?	12 (63,1%)	7 (36,8%)	19	100%
7	Apakah kepala madrasah sudah melakukan pengawasan terhadap kerja guru dalam mengurus organisasi ?	10 (52,6%)	9 (47,3%)	19	100%
8	Apakah kepala madrasah telah mengadakan komunikasi dengan para guru untuk	15 (78,9%)	4 (21,0%)	19	100%

	membina kerja sama agar terciptanya persatuan yang kokoh?				
	JUMLAH	109	43	152	100%

Dari tabel rekapitulasi di atas diketahui bahwa frekuensi jawaban “ya” ada 109 (71,71%) dan frekuensi jawaban “tidak” ada 43 (28,28%) untuk kepentingan analisa jawaban “ya” diberi bobot 1 dan jawaban tidak di beri bobot 0. Untuk selanjutnya untuk masing-masing jumlah jawaban dikalikan dengan bobotnya masing-masing. Hasilnya sebagai berikut:

Jawaban “ya” $109 \times 1 = 109$

Jawaban “tidak” $43 \times 0 = 0$

Jumlah $152 = 109$

Nilai komulatif usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru sebanyak 151, nilai yang diharapkan 151 yang di peroleh dari 152×1 (jumlah alternatif jawaban ada 2).

Untuk selanjutnya di gunakan rumus:

$$P \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana: P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah

Sehingga diperoleh nilai:

$$P \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P \frac{109}{152} \times 100\%$$

$$P = 71,71\%$$

Dari hasil wawancara kepala madrasah dan guru bahwa usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru setelah dianalisa di peroleh nilai 71,71% dan dikategorikan “Cukup Efektif”

Baik maupun buruknya efektifitas yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung dan menghambat. Adapun yang menjadi faktor pendukung ialah :

- a. Setiap senin pagi kepala madrasah melakukan rapat untuk menunjang pengorganisasian dalam madrasah pembahasan yang di bicarakan seperti: perangkat pembelajaran, pengembangan kurikulum, penerimaan murid sebanyak-banyaknya, membentuk gedung baru buat perpustakaan
- b. Tersedianya dana yang mendukung dalam menggerakkan atau kebutuhan pengorganisasian, seperti: pembangunan gedung, sarana dan prasarana, serta alat-alat yang menunjang perangkat pembelajaran di madrasah.

Faktor penghambat dan pendukung efektifitas pengorganisasian di madrasah aliyah muhammadiyah pekanbaru :

Adapun faktor penghambat efektifitas pengorganisasian antara lain :

- a. Masih terbatasnya personel pengajar dalam bidang studi, karena guru di madrasah aliyah muhammadiyah berjumlah 18 guru termasuk 1 kepala madrasah
- b. Kepala madrasah masih menerima siswa-siswi yang baru dan pindahan tanpa batasan karena dalam perkelas yaitu di kelas satu 18 orang, kelas dua berjumlah 14 orang dan dikelas tiga berjumlah 27 orang

DAFTAR PUSTAKA

- Sistem Pendidikan Nasional. UU RI No.20 Tahun 2003. Jakart: Sinar Grafika
- Arikunto Suharsimi. 1990. *Metode penelitian*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta
- _____. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya media
- Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Handayaniingrat suwarno. 2001. *Pengatur studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPPE
- Hayati yayat. 2005. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Komariah Aan. 2006. *Visionary Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi Hadari. 2001. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- _____. 2006. *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurkholis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo
- Purwanto Ngalim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sitohang. 2006. *Efektifitas Program Remedial Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Program Keahlian Akuntansi di SMK Labor Binaan FKIP UNRI: Pekanbaru*. Skripsi

Sagala syaiful. 2009. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Suryobroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta

Sudijono anas. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada

Syaodih Nana. 2005. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Rineka Cipta

Fatah Nanang. 2003. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Tisnawati Erni. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Usman Husaini. 2010. *Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wahab Abdul Azis. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Wahdjo sumidjo. 2002. *Paradigma Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rajawali pers

